

VOIX DES MÉTAUX

Nouvelle
formule

Notre journal
fédéral se présente
sous une nouvelle
formule.

Des efforts ont été
faits, d'autres sont
encore à faire pour
que notre journal
soit d'avantage ce
que chacun en
attend.

Les responsables
de sections et
syndicats doivent
faire effort de
diffusion et lecture
de la «V.M.» et
nous faire part de
leurs réactions,
suggestions
et critiques.

D'avance Merci.

LA C.F.D.T. ET LA PAIX

Appelle ses organisations et les travailleurs à œuvrer pour :

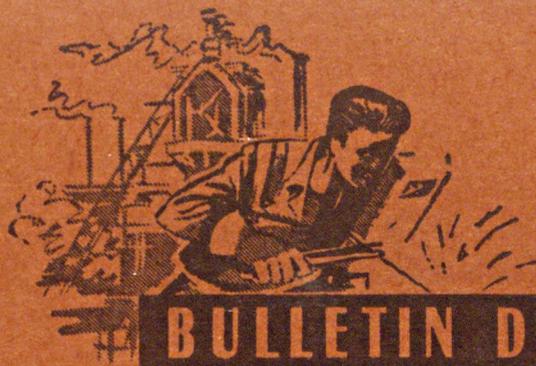
- Dénoncer à travers le monde les campagnes racistes et les discriminations.
- Lutter pour l'amélioration rapide des conditions de vie et le respect des travailleurs immigrés.
- Renforcer l'aide aux pays en voie de développement.
- Faire disparaître le néo-colonialisme et l'ingérence des grandes puissances dans les affaires intérieures des divers pays.

(Extrait de la résolution du Comité National C.F.D.T. des 2 et 3 octobre 1965.)

Le Directeur-Gérant : J. LANNES

Abonnement : 5 F.

Impr. R. Cavillon, Clichy-sous-Bois



C. F. D. T.
(C.F.T.C.)
FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DE LA
MÉTALLURGIE

BULLETIN DU MILITANT

SOMMAIRE

8-65

- Confédéré : pourquoi ?
- Pour une action efficace.
- La bourgeoisie.
- L'action pour le droit syndical.
- Recrutement adhésions.
- Le V^e Plan au Conseil économique et social.
- Education et culture : la lecture.
- A travers le monde.

5, RUE MAYRAN, PARIS-9^e - TÉL. : 878-14-50 & 878-91-03 - C.C.P. PARIS 537-50

Bi-Mensuel - N° 219

Octobre 1965

33^{ème} CONGRÈS CONFÉDÉRAL C.F.D.T. (CFTC)

ISSY-LES-MOULINEAUX

11 au 14 Novembre 1965

1963 - 1965

**DE LA C.F.T.C. A LA C.F.D.T. (cftc)
AVEC LES SYNDIQUÉS ET LES TRAVAILLEURS**

DEUX ANS D'ACTION POUR

- Les revendications ;
- Les libertés ;
- La paix, la solidarité ;
- La dignité des hommes.

PAR UNE CONFÉDÉRATION DÉMOCRATIQUE

- Ouverte à tous les salariés ;
- Fidèle aux valeurs du PASSÉ ;
- Assumant les responsabilités du PRÉSENT ;
- Préparant les solutions d'AVENIR.

**LES SYNDICATS DE LA MÉTALLURGIE
SERONT LARGEMENT REPRÉSENTÉS**

LE B. M. AUX SYNDICATS 14/65

A ÉTÉ EXPÉDIÉ LE 23 SEPTEMBRE 1965

SOMMAIRE

- Nouvel intitulé du C.C.P. fédéral - Branche mécanique générale - Affichette « Fier d'être syndiqué... »
- Un moyen primordial pour accroître notre force : **LE RECRUTEMENT.**
- Brochure sur les retraites complémentaires.
- Action revendicative (position et lettre U.I.M.M.).
- Salaires : des chiffres.
- Syndicalisme hebdo **JUGEMENT** - Voix des Métaux, juillet-août - Carnet du Militant - Fiches carton.
- Subir les événements ou les dominer, ou l'utilité du **PLAN DE TRAVAIL.**
- Agent technique électronicien.
- 33^e Congrès Confédéral C.F.D.T.
- Plaquette sur la presse C.F.D.T. - Affichette sur syndicalisme.
- Quelques explications sur le V^e Plan.
- Matériel de propagande nouveau.
- **ANNEXES :**
 - Affichette ronéotée « Fier d'être syndiqué... ».
 - Affichette sur Syndicalisme magazine.
 - Plaquette « La presse C.F.D.T. ».
 - Brochure « Les retraites complémentaires ».

LE B. M. AUX SYNDICATS 15/65

**sur les résultats de l'enquête nationale salaires
"Personnel Horaire"
a été expédié le 12 octobre 1965**

LE V^e PLAN AU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

Du 28 au 30 septembre, dans sa séance plénière, le Conseil économique et social a débattu du V^e Plan. Nos publications syndicales, tant confédérale avec «SYNDICALISME HEBDO», que fédérale avec «VOIX DES METAUX», vous ont donné à ce sujet des informations et commenté les positions défendues par la délégation C.F.D.T.

Dans la perspective d'un document complet sur le V^e Plan, tant dans son contexte général qu'en ce qui concerne plus spécifiquement les industries de la métallurgie, document que nous ne ferons paraître qu'après les débats qui vont commencer au parlement, nous ne vous donnerons, dans ce bulletin, que quelques rappels rapides et quelques précisions nécessaires.

LE «C.E.S.» NE VOTE PAS «POUR» OU «CONTRE» LE PLAN

Pour bien comprendre les débats au Conseil Economique et Social, et le sens des votes qui sont effectués, il faut rappeler que, dans son statut actuel, le C.E.S. n'a pas à voter «pour» ou «contre» le projet de rapport général sur le V^e Plan présenté par le Gouvernement. Il a à donner un avis sur ce projet de Plan et, pour cela, vote «pour» ou «contre» un projet d'avis sur ce sujet.

En résumé, le processus est le suivant :

— Le C.E.S. est saisi par le Premier Ministre du projet du rapport général sur le V^e Plan.

— L'examen d'ensemble de cette question est fait par la section du Plan et des investissements du C.E.S., qui consulte les diverses autres sections sur les aspects qui leur sont proposés.

— La «section du Plan et des investissements» qui a désigné un rapporteur (M. Chardonnet, professeur de géographie), présente à l'ensemble du Conseil, en séance plénière, un rapport sur «le projet de rapport général du V^e Plan» et demande au Conseil de se prononcer sur un «projet d'avis» à ce sujet, projet d'avis exprimant ce que le C.E.S. pense du rapport du V^e Plan.

CE QUE CONTIENT LE « PROJET » D'AVIS

Profondément remanié, au cours des débats, suite aux interventions tant des conseillers que de M. Massé, commissaire général au Plan, et après la discussion de nombreux amendements, le projet d'avis sur lequel le Conseil avait à se prononcer :

— Critique les méthodes de travail des commissions de modernisation pour l'élaboration du Plan ;

— Estime restrictif le contenu social du Plan ;

— Donne son accord sur un certain nombre d'objectifs du Plan (taux de croissance de 5 %, relever l'investissement productif, relever de 4,8 % le revenu agricole par exploitation, etc.) ; mais, compte tenu des graves incertitudes intérieures et extérieures (prolongation du plan de stabilisation et blocage de fonctionnement de la Communauté Economique Européenne) marque son désaccord avec le contenu financier du Plan qu'il juge trop modeste.

Dans ses conclusions, l'avis demande au gouvernement de modifier le rapport dans le sens de ses critiques et propositions, et de saisir à nouveau le Conseil en cas de rupture durable du développement de la C.E.E.

LA C.F.D.T. ET L'ENSEMBLE DES CENTRALES SYNDICALES, PAR LEUR ABSTENTION SUR CET AVIS, SE PRONONCENT « CONTRE » LE V° PLAN

C'est donc sur cet avis que les membres du Conseil économique et social avaient à voter, mais auparavant, le Conseil avait à se prononcer sur plusieurs amendements et notamment sur un amendement déposé par la C.F.D.T. dans lequel, entre autre :

— Serait préconisée une répartition différente des fruits de l'expansion (action privilégiée pour les catégories les plus défavorisées, amélioration des conditions de vie et de travail des salariés, réduction de la durée du travail et abaissement de l'âge de la retraite, réduction des disparités régionales, effort prioritaire en faveur des équipements collectifs à caractère social) ;

— Seraient préconisées des réformes de structures économiques et sociales (réforme des circuits de distribution, création d'entreprises publiques, réforme foncière, réforme fiscale, réglementation de l'auto-financement, création d'une Caisse nationale d'investissements).

Cet amendement fut repoussé par 107 voix contre 42 (C.F.D.T., C.G.T., F.O.) et 25 abstentions dont la C.G.C.

Le sujet de cet amendement fondamental, l'atténuation sensible des critiques formulées envers le V° Plan, le refus de condamner sans équivoque la politique économique et sociale du gouvernement ne pouvaient permettre de notre part un vote positif sur l'ensemble de l'avis. C'est pourquoi, tenant compte néanmoins d'un certain nombre de critiques valables et sévères formulées dans l'avis, la délégation C.F.D.T., avec les centrales syndicales C.G.T., F.O. et C.G.C., ont décidé de s'abstenir dans ce vote, accompagnées en cela de plusieurs autres conseillers (l'avis a été voté par 114 voix, contre 1 et 68 abstentions).

La signification de ce vote est nette : celle d'une condamnation formelle du V° Plan, un Plan qui n'est un Plan d'efforts que pour les travailleurs, et à l'opposé de nos conceptions pour une planification démocratique de l'économie.

RECRUTEMENT ADHESIONS

Le recrutement est une tâche permanente du syndicalisme et plus particulièrement du syndicalisme français vu son très faible taux de syndicalisation.

Cette tâche permanente n'exclut pas des périodes pendant lesquelles nous mettons plus intensément l'accent sur le recrutement en organisant une campagne d'adhésions dans toute l'Organisation.

POUR LE SUCCES DES REVENDICATIONS

Il n'est pas nécessaire d'insister sur le fait qu'on ne recrute pas pour recruter mais pour accroître la force du syndicat par une augmentation du nombre d'adhérents.

La prise en considération de nos objectifs nationaux : salaires, emploi, durée du travail, droit syndical, tout comme la satisfaction de nos revendications régionales, locales et d'entreprises, seront d'autant plus rapides que notre force contractuelle sera plus grande.

DES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

Le Bulletin du Militant aux Syndicats (B.M.S.) n° 14-65, a traité du recrutement. Deux objectifs sont proposés :

— Organiser ceux qui, non adhérents, nous font confiance lors des élections professionnelles.

— Développer la propagande en direction des entreprises où la C.F.D.T. n'est pas présente.

Il faut par conséquent, en ce qui concerne le premier objectif, détecter les sympathisants, analyser les principales raisons de leur non adhésion et arrêter une méthode de recrutement systématique.

Pour le deuxième objectif, il convient, une fois les entreprises recensées, de fixer notre choix en partant de certains critères et de prévoir là aussi les moyens les plus appropriés pour tenter de nous implanter.

DU MATERIEL ADAPTE

Le B.M.S. cité ci-dessus a fait le point du matériel de propagande actuellement disponible (affiches, bandeaux, papillons) à la Confédération, à la Fédération et dans quelques U.D. D'autre part, il contenait une affichette à reproduire.

Le présent B.M. contient deux tracts-bulletins d'adhésion (1).

Au plan de l'U.D., de l'U.L., il existe peut-être du matériel particulier

au département, à la localité. Il est également utile de réaliser du matériel au niveau du syndicat, de la section d'entreprise (tract, affiche, lettre individuelle, etc.).

Les communiqués de presse attirent aussi l'attention.

Le matériel doit se compléter et être adapté à l'entreprise qui l'utilise. Les thèmes, pour l'élaboration de ce matériel, seront inspirés par les objectifs fédéraux et les revendications particulières à l'entreprise.

La présentation doit être accrochante, attirante, obligeant à la lecture, à la réflexion.

UNE UTILISATION RATIONNELLE

Avoir du matériel est une chose, bien l'utiliser en est une autre.

Si un matériel adapté au recrutement est nécessaire, il ne faut pas tomber dans l'excès quant à la quantité. Une campagne de recrutement n'est pas forcément bien menée parce que des milliers de tracts ont été diffusés et des centaines d'affiches placardées. Une distribution méthodique de tracts auprès des inorganisés d'un atelier, d'un bureau, d'une usine, peut avoir beaucoup plus d'effets.

Des emplacements de choix doivent être retenus pour les affiches, les papillons, les bandeaux.

Il faut aussi rappeler que ce matériel, si bien fait et si bien utilisé soit-il, permet rarement de « décrocher » à lui seul des adhésions ; il est un moyen très important pour faciliter le contact mais il ne saurait le remplacer.

DES MOYENS FINANCIERS

Les possibilités plus ou moins grandes dont peuvent disposer les syndicats, les sections d'entreprise ne peuvent permettre de conclure ici ou là à l'impossibilité d'organiser une campagne d'adhésions.

Une campagne très coûteuse peut avoir un résultat négligeable alors qu'une campagne importante peut être réalisée à moindres frais et donner des résultats appréciables.

Quels que soient les moyens financiers des sections, des syndicats, une campagne d'adhésions efficace est possible. Vouloir c'est pouvoir.

UNE ORGANISATION DU RECRUTEMENT

En cette fin d'année, que l'action revendicative soit très prenante ou qu'elle le soit moins, chaque section, syndicat doit organiser une campagne de recrutement. Comme toute autre activité syndicale, une campagne d'adhésions se prépare sérieusement.

Une telle campagne doit tendre à mobiliser tous les militants, y compris les collecteurs et le plus grand nombre d'adhérents possible.

Elle devrait « battre son plein » pendant les mois de décembre 1965 et de janvier 1966, ce qui suppose que sa préparation à la base ait lieu durant le mois de novembre 1965.

Militant, tu es personnellement responsable, avec tous les autres militants de ta section ou de ton syndicat, de la préparation et du déroulement de la campagne fédérale d'adhésions. Nous comptons sur toi pour répondre avec ta section, dès maintenant, aux questions suivantes : Où allons-nous plus particulièrement entreprendre une campagne d'adhésions ? Comment opérerons-nous ?

Notre force collective dépend du réel effort de recrutement de chacun.

(1) Des exemplaires de ces bulletins d'adhésion peuvent être commandés à la Fédération au prix de 1,50 F les 100 (port inclus).

L'ACTION

POUR LE DROIT SYNDICAL (1)

Le droit actuel (droit positif) est loin de garantir aux travailleurs les libertés pratiques que nous réclamons dans le domaine du droit syndical. Il faut même souligner la faiblesse de la législation en vigueur.

« Mais la liberté ne s'accorde pas, la liberté se prend ». Il faut pour cela poursuivre une longue lutte à tous les niveaux, dans toutes les entreprises, à travers toutes les campagnes d'action, à l'occasion de toutes les démarches, de toutes les négociations, de toutes les prises de position publique. Il faut surtout établir peu à peu les droits que nous réclamons dans les faits, les confirmer par des expériences et par des précédents, les imposer dans les accords et conventions. Il sera plus facile de les faire consacrer par la loi quand ces libertés auront été conquises dans les faits.

Cette lutte doit se mener de tous les côtés à la fois, elle doit porter sur des objectifs précis. Nous voulons examiner la meilleure façon de la mener à partir des différents objectifs que nous avons retenus et comment mener ce combat dans les différentes occasions avec le maximum de connaissance des problèmes et le maximum de chance d'efficacité.

QUELQUES REMARQUES GENERALES

1° Le droit syndical est pour nous quelque chose d'essentiel. Il ne peut être comparé à aucun avantage matériel que nous pourrions obtenir. Les patrons nous proposent en échange d'un avantage immédiat qui peut paraître important, une restriction de notre liberté d'action. Le droit syndical couvre cette liberté d'action. Il ne s'agit pas d'une revendication comme une autre qu'on ajoute sur un cahier de revendications ou dans une motion. Il s'agit de notre liberté. Les tentatives patronales ont surtout essayé de réduire nos possibilités d'action dans l'exercice du

(1) Cet article reprend en grande partie la note publiée dans le B. M. de la Fédération Habillement - Cuir - Textile.

droit de grève qui leur apparaît comme la liberté la plus dangereuse. Dans les autres domaines, c'est une farouche opposition qui se manifeste à toute tentative d'extension de nos possibilités d'action. Il est des règles à retenir coûte que coûte.

« Ne jamais vendre notre liberté d'action pour un avantage immédiat. »

Toute limitation du droit de grève, des droits des délégués, des libertés des syndicats et des travailleurs va dans ce sens. Pour être efficace dans notre lutte, il faut nous convaincre que le droit syndical a effectivement la priorité sur toutes les autres revendications parce qu'il s'agit de notre liberté de travailleur et parce que par lui il nous sera en fait possible d'obtenir gain de cause pour les travailleurs sur tous les autres objectifs.

2° Les patrons sont conscients de l'enjeu. Le droit syndical touche à l'autorité patronale. D'instinct, les patrons y sont farouchement opposés. D'instinct, parce qu'ils sentent que leur autorité est en cause, leur autorité et surtout leur position de force à partir de l'autorité incontestée qu'ils exercent dans l'entreprise à l'encontre des travailleurs. Mais, ces derniers temps, ce n'est pas seulement d'« instinct » que les patrons réagissent contre l'exercice du droit syndical. Leur opposition farouche est consciente. Ils savent peut-être mieux que les travailleurs ce qui est en cause. Ils préfèrent lâcher un avantage matériel plutôt que d'accorder un pouce de liberté supplémentaire. Le récent débat sur l'extension des droits des Comités d'Entreprise au Conseil Economique vient de le prouver. (Surtout en ce qui concerne les heures mises à la disposition du délégué syndical.) Dans le domaine du droit syndical, nous sommes à plein dans la lutte des classes. Il est important de noter que « l'ennemi », le patronat en l'occurrence, est conscient de l'importance de l'enjeu. Dans le domaine du droit syndical, il ne faut pas s'attendre à des cadeaux.

3° Presque tout ce qui concerne l'exercice du droit syndical se situe dans l'illégalité à l'intérieur de l'entreprise. Nous devons avoir conscience de cette situation. Chacun de nos gestes, chacune de nos actions tendant à l'extension dans les faits des libertés syndicales dans l'entreprise peuvent tomber sous le coup d'une sanction. Nous n'avons pas le droit d'engager nos camarades dans ce sens, sans les avoir avertis du danger. Dans notre lutte pour l'extension du droit syndical « nous sommes à la guerre ». Il faut savoir que la répression patronale est souvent féroce et sans pitié, nous le constatons partout dans les faits. Cette situation ne doit pas nous conduire à l'immobilisme par crainte des répressions, mais elle doit nous amener à être prudents et à avertir nos camarades de la nécessité de l'être. Comme dans toute action illégale, nous serons conduits à adopter le plus souvent un aspect clandestin à l'action.

4° L'action pour l'extension des droits syndicaux peut amener quelques victimes. Il en est ainsi pour toute action illégale. La prudence et la clandestinité peuvent permettre d'éviter le maximum de risque, elles ne peuvent pas les supprimer complètement. Il est de notre devoir de les limiter au maximum, mais il est aussi de notre devoir de solidarité, de couvrir au maximum nos camarades victimes de la répression et des sanctions patronales, contre les conséquences qu'ils sont amenés à supporter. Il y a un aspect « matériel » dans la lutte pour le droit syndical qu'il ne faut pas négliger. Il n'est pas grave d'être victime de la répression patronale si la solidarité active de

la classe ouvrière organisée s'occupe de celui qui est touché. Il ne suffit pas que cette solidarité soit spontanée, car elle risque d'être éphémère. Pour qu'elle soit efficace, il faut qu'elle prenne la forme d'une véritable caisse de résistance syndicale. (C'est l'un des rôles de nos caisses de grève).

5° Rien n'est possible dans le domaine du droit syndical si la classe ouvrière n'est pas consciente de l'importance de cet objectif. Il faut informer inlassablement les travailleurs sur les faits, les éveiller sur la réalité de la répression patronale. Chaque fait doit être mis en évidence devant l'opinion. Il s'agit du front « chaud », du combat de la classe ouvrière. Il nous faut dénoncer en permanence l'attitude patronale à l'encontre du libre exercice des libertés syndicales, protester contre les licenciements et les sanctions en faisant attention de ne pas donner l'impression qu'il s'agit de la défense de privilèges pour quelques-uns.

Ces quelques remarques générales doivent nous guider, conditionner notre attitude et déterminer les moyens et les formes d'action que nous emploierons.

DE L'UTILISATION DE LA PAUSE A LA REUNION D'INFORMATION

« Notre objectif consiste à demander que chaque travailleur puisse participer effectivement à la vie syndicale. »

Pour l'instant, il n'y a guère de possibilités accordées dans ce domaine.

Il est pourtant important que nous puissions profiter au maximum des moments où les salariés sont rassemblés naturellement dans l'entreprise, il faut aussi tendre à provoquer des rassemblements permettant cette information.

1. PROFITER DES RASSEMBLEMENTS NATURELS

a) Le vestiaire.

Le vestiaire est l'endroit où le personnel d'un atelier se retrouve chaque jour à plusieurs reprises pendant quelques instants, en début et en fin de travail. Il ne s'agit, certes, que de quelques brèves minutes. Comment en profiter au maximum ? Pour cela, il faut que le militant soit le premier au vestiaire. Dès que les camarades sont là (ne pas attendre que tous soient là), le moment est venu de prendre la parole. Veiller à préparer une intervention brève de deux à trois minutes (Expliquer une revendication, donner le compte rendu d'une réunion D.P. ou C.E.) Arriver peu à peu à ce que les camarades acceptent de rester quelques minutes supplémentaires aux vestiaires.

Normalement, tout rassemblement provoquant du désordre au travail est interdit dans l'entreprise. Un récent jugement a pourtant accordé aux délégués la possibilité de rendre compte de leur mandat sur le tas, à la condition que cette façon de faire ne désorganise pas la production.

Pour cette prise de parole au vestiaire, il est important de pouvoir compter sur des militants et des militantes.

Consignes :

Prendre la parole au moins une fois par semaine au vestiaire.

Préparer une intervention de deux à trois minutes (maximum cinq).

b) La pause.

Le travail en équipe s'étend de plus en plus. Selon les accords ou les traditions, les travailleurs disposent d'une pause payée ou non payée.

La pause est l'occasion de prendre la parole. Normalement, rien n'empêche le militant de parler aux camarades rassemblés autour d'une table au moment de la pause. Faire attention de ne pas intervenir dès la première minute. Chacun a envie de casser la croûte en paix. La pause permet une prise de parole plus longue que le vestiaire : cinq à dix minutes.

Une étape supplémentaire consiste à prolonger la pause pour permettre le dialogue. Il arrive que les camarades le demandent d'eux-mêmes. Si cela est le cas, il faut leur signaler que cela est illégal. Si le prolongement de la pause est décidé d'un commun accord, la sanction sera plus difficile. Elle peut d'ailleurs consister simplement à déduire le temps de prolongement de la paie. Mais, même dans ce cas, il est intéressant de provoquer une occasion d'information.

Le militant qui prend la parole au-delà de la pause peut faire l'objet d'avertissement ou de sanction, surtout s'il n'est pas du service ou de l'atelier et que son intervention apparaît comme venant de l'extérieur.

Consignes :

- Prendre la parole une fois par semaine pendant la pause.
- Préparer une intervention de 5 à 10 minutes.
- Ouvrir le dialogue.
- Provoquer un prolongement de la pause en veillant à ce que la décision soit prise d'un commun accord.

c) La cantine.

Des entreprises disposent de cantines ou de restaurants d'entreprise. La cantine offre une possibilité d'information et de prise de parole.

Le Bulletin d'adhésion ci-après est à détacher et à remettre à un sympathisant.

BULLETIN D'ADHÉSION AU SYNDICAT DES MÉTAUX

CFDT

(C F T C)

PARTIE RÉSERVÉE
AU SYNDICAT

Remis par :

Reçu le :

NUMÉRO D'ADHÉSION

COLLECTEUR

NOM (en majuscules) : Prénom :

Né le : à :

Adresse personnelle :

ENTREPRISE (Établissement - Atelier ou Service) :

N° URSSAF : Tél. : Poste :

Adresse de l'Entreprise :

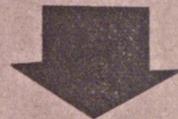
PROFESSION et échelon : Coef. :

Je déclare adhérer au Syndicat CFDT des Métaux et
m'engage à payer régulièrement ma cotisation mensuelle

SIGNATURE

Fait à : date :

CE BULLETIN EST A
RETOURNER



Fédération Générale de la Métallurgie CFDT
5, rue Mayran, Paris (9) — C.C.P. : Paris 537-50

LA LIBERTÉ NE SE MENDIE PAS...
...ELLE SE CONQUIERT

LES LIBERTÉS

- Ne doivent pas s'arrêter à la porte des usines.
- Le salarié, qu'il soit ouvrier, mensuel ou cadre, doit pouvoir s'exprimer sur ses conditions de salaire et de travail.
- Le travailleur seul, isolé, ne peut rien face au patronat.

LE SYNDICAT

- Défend les intérêts matériels non seulement des syndiqués mais aussi de tous les travailleurs.
- Lutte pour la dignité et la justice.
- Travaille à instaurer une société authentiquement démocratique.

DROIT SYNDICAL

- Est quelque chose d'essentiel car il s'agit de notre liberté.
- Par lui, il est possible d'obtenir gain de cause pour les travailleurs sur les autres objectifs.

REJOINS LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE
C.F.D.T. POUR DÉFENDRE ET AMÉLIORER LE DROIT
SYNDICAL ET LES LIBERTÉS OUVRIÈRES

CONFÉDÉRATION
FRANÇAISE
DÉMOCRATIQUE
DU TRAVAIL



L'autorité patronale y est moins nette que dans l'entreprise elle-même et, de plus, la cantine est gérée normalement par le Comité d'entreprise, et le salarié n'est pas lié pendant son temps de repas par le contrat de travail.

Les possibilités juridiques, quoique indéterminées, semblent exister et favoriser une possibilité d'information.

Les possibilités pratiques ne s'y prêtent toutefois guère. Cela dépend du nombre de consommateurs. Au-dessus d'une centaine, il peut disposer d'une sonorisation. (Dans certaines entreprises, le C.E. a équipé la cantine d'une sonorisation pour passer de la musique, cela permet aussi plus facilement la prise de parole.)

En cas de prise de parole, il faut que l'intervention soit brève et bien préparée (cinq minutes).

La cantine offre aussi au militant la possibilité de prendre la parole chaque jour à une autre table. Pour cela, il est préférable de disposer les tables en petits groupes de 12 personnes, par exemple. Cette forme d'intervention permet le dialogue.

Il ne faut pas exagérer la prise de parole pendant le repas, une fois par mois semble un maximum.

Consignes :

- Essayer d'obtenir une sonorisation.
- Veiller au regroupement des tables en petits groupes (10 à 12).
- Prendre la parole une fois par mois (cinq minutes).

d) Le meeting sur le tas.

Le meeting sur le tas ne peut se faire sans arrêt de travail. Il accompagne donc normalement une grève ou s'identifie avec elle. Si nous voulons aller dans le sens de l'information, il faut éviter l'arrêt de travail sans rassemblement. Nous avons l'habitude de faire les meetings devant la porte des usines. Une première étape doit consister à profiter des arrêts de travail pour organiser des rassemblements à l'intérieur de l'entreprise.

Celles-ci sont illégales, mais la direction ne peut les empêcher qu'en faisant appel aux forces de l'ordre. Cette éventualité, de plus en plus rare, fait prendre conscience à la masse du problème du droit syndical plus que mille discours.

Le meeting dans l'entreprise à l'occasion d'une grève permet une prise de parole plus longue (15 à 30 minutes). C'est l'occasion d'expliquer plus à fond un certain nombre de choses. Il ne permet pourtant guère le dialogue, à moins que le rassemblement n'ait lieu au niveau même de l'atelier. Dans cette éventualité, le meeting correspondant à une heure de grève peut déjà permettre le dialogue.

Consignes :

- Profiter de chaque arrêt de travail pour organiser un meeting.
- Tenir le ou les rassemblements à l'intérieur de l'entreprise.
- Essayer d'organiser les meetings au niveau des ateliers, afin de permettre le dialogue.

e) L'arrêt de travail - information.

Devant l'impossibilité de faire une information des travailleurs en dehors de l'entreprise et en dehors des heures de travail, la section syndicale doit, de temps en temps, recourir à un arrêt de travail dans le seul but de tenir dans l'entreprise une réunion d'information.

Face au patron, il s'agira d'une grève sur le tas, mais d'une grève sur le tas rendue nécessaire à cause de l'absence de toutes autres possibilités pour les organisations syndicales d'informer sérieusement les travailleurs. Procéder à ces arrêts de travail en fin de travail (fin d'équipe ou fin de semaine), en demandant au personnel de rester sur place pour une réunion d'information.

f) Consultations.

Il peut aussi arriver que des revendications ou des accords nous donnent la possibilité de réclamer des réunions d'information :

- Régime de retraite complémentaire ;
- Consultation sur l'horaire de travail, etc.

A côté de la réunion d'information, il est intéressant d'organiser, au niveau de l'entreprise, des consultations du personnel sur des problèmes concernant nos revendications ou les conditions de travail et de provoquer à cette occasion certains rassemblements.

Voici quelques moyens d'étendre dans les faits, les possibilités de réunion et d'information verbale collective dans l'entreprise. Cela doit permettre d'appuyer notre revendication tendant à accorder à chaque salarié deux heures de son temps de travail par mois pour son information syndicale.

Cette revendication doit être présentée à chaque occasion à la direction, mais aussi et surtout aux travailleurs avec des arguments simples :

- Le patron s'occupe de la défense de ses intérêts pendant le temps de travail, pourquoi pas nous ?
- Du temps pour le travail, du temps pour manger, du temps pour dormir, du temps pour les loisirs, du temps pour la défense de nos intérêts.

POUR UNE ACTION EFFICACE

Le B.M. de juillet-août 1965, reprenant le rapport général du Congrès fédéral, a rappelé « ce que voulait la Fédération Générale de la Métallurgie » ; il est important que ce document, qui est « tombé » pendant les congés, soit relu et discuté en équipe.

Nous voudrions ici insister sur quelques points.

NOUS VOULONS DES NEGOCIATIONS

Nous refusons de poursuivre la politique menée depuis maintenant près de quinze ans, à savoir ces discussions par régions et secteurs qui aboutissent à des barèmes de salaires conventionnels qui ne signifient plus rien, qui ne garantissent rien.

Nous refusons les avantages « octroyés » par les chambres patronales ou par les directions, nous voulons que le syndicalisme remplisse son rôle qui est de discuter, de négocier.

AU PLAN NATIONAL

Nous réclamons une convention collective nationale de la métallurgie, car c'est à ce prix que l'ensemble des salaires de nos industries seront garantis, quel que soit leur secteur ou leur région.

Cette convention nationale ne règlera pas tous les problèmes, encore moins les détails, mais elle doit porter sur les revendications prioritaires : salaires et emploi, droit syndical, durée du travail et retraite.

C'est dans ce sens que notre Fédération a écrit, en septembre, à l'U.I.M.M.

AU PLAN DES BRANCHES ET DES REGIONS

La négociation doit aussi s'opérer par branche d'industrie et par région : nous savons d'ailleurs qu'actuellement l'U.I.M.M. se refuse à des discussions par branche.

Il est nécessaire, en effet, que la convention nationale soit complétée par des avenants de branche et des avenants régionaux ; notre préférence allant aux avenants de branche.

AU PLAN DES ENTREPRISES

La négociation doit aussi — et nous dirons surtout — avoir lieu au niveau des entreprises, lieu privilégié de l'action syndicale. Nous refusons un syndicalisme d'état-major et, d'autre part, les discussions aux échelons national ou régional n'ont d'efficacité et de valeur que si elles s'appuient sur la force et sur l'action du syndicat à la base.

NECESSITE D'UN SYNDICALISME RENFORCE

Il ne faut certes pas dramatiser ; malgré la faiblesse en effectifs et sa division, notre syndicalisme français a obtenu des avantages au moins aussi importants que ceux qu'un syndicalisme beaucoup plus fort a obtenu dans des pays voisins.

Il faut cependant avoir conscience — et surtout faire prendre conscience aux 75 % de non syndiqués — que nous n'obtiendrons satisfaction aux revendications, que nous ne ferons aboutir les indispensables réformes de structures qu'à la condition de renforcer le syndicalisme.

NECESSITE D'UN PLAN D'ACTION

Les travailleurs en ont assez de ces actions en désordre, de ces journées nationales sans lendemain.

Tout au cours de l'année syndicale 1964-1965, nous avons essayé de faire prévaloir notre idée d'un PLAN D'ACTIONS COORDONNEES, INTENSES ET PROGRESSIVES.

Les actions diversifiées ne trouvent leur raison d'être et leur efficacité que dans le cadre de ce plan d'action ; autrement, il ne s'agit plus d'ACTION mais d'AGITATION. C'est là que nous divergeons avec les camarades de la C.G.T. qui ne veulent pas d'un plan d'action mais d'un programme d'action.

Les travailleurs ne comprennent pas, bien sûr, cette subtile distinction entre plan et programme mais, en clair, et comme le prouve l'expérience, cela signifie que la C.G.T. veut avant tout l'action par ateliers, bureaux, services, etc.

DANS LE CADRE DE NOS PERSPECTIVES

Si nous voulons des négociations, c'est qu'il ne s'agit pas simplement pour nous d'obtenir quelques avantages supplémentaires, nous voulons aussi contribuer à instaurer un peu plus de DEMOCRATIE, une démocratie qui, en ce milieu du XX^e siècle, ne peut être que SOCIALISTE, comme le réaffirmait notre congrès d'avril dernier et comme le rappelle le B.M. de juillet-août 1965.

Reste le plus difficile : nous avons des perspectives, nous avons un programme, reste à forger les outils, en d'autres termes à mener l'action pour l'aboutissement de nos objectifs : ce qui demandera du travail, du temps et de la persévérance.

ENTRAINER LES TRAVAILLEURS

Le premier et indispensable travail est celui de l'information, de l'explication de nos positions. Les salariés des industries de la métallurgie doivent savoir « ce que veut la Fédération Générale de la Métallurgie C.F.D.T. ».

Il faut les entraîner à nous rejoindre et à mener avec nous l'action.

Nos bulletins d'entreprise, nos réunions, nos discussions doivent permettre la popularisation de nos positions ; cela forcera aussi les autres organisations C.G.T. et F.O. à préciser les leurs et aussi à tenir compte des nôtres.

EN PRESENTANT UN SYNDICALISME DYNAMIQUE

Sans cacher les obstacles et les difficultés, n'ayons pas l'air de « syndicalistes toujours en deuil ». Si ces derniers mois n'ont pas été brillants (emploi, droit syndical...), le bilan de l'action syndicale de ces dernières années est loin d'être déficitaire dans tous ses chapitres.

Il faut « cracher dans nos mains » et, avec ténacité et persévérance, préparer des actions toujours plus efficaces et qui, nous en sommes convaincus, seront payantes.

LA BOURGEOISIE

M. Charles Delamarre, ancien élève de l'E.N.A., décrit ainsi la bourgeoisie dans le numéro 72 de la revue « Promotions » :

« La bourgeoisie française est une architecture composite où le meilleur côtoie le pire, où le vice festonne la vertu. Certes, elle a des caractéristiques, souvent parmi les plus déplaisantes, qui sont inhérentes à toute forme de société, mais elle se distingue par trois traits qui risquent de marquer le développement ultérieur de notre pays : son origine paysanne, sa formation catholique, l'influence de la centralisation monarchique.

« A la différence de la classe marchande anglaise ou du groupe des entrepreneurs américains, la bourgeoisie française, dans l'ensemble, est issue d'une lignée de grigous de village qui, à force d'usure, ont acquis peu à peu la respectabilité des hommes de loi.

« Méfiant, gagne-petit, borné, peu entreprenant, le bourgeois français, même quand il est le patron d'une grande industrie ou le chef d'une importante administration, fait plus confiance au temps pour accroître son bien, qu'aux ressources, assez peu abondantes, de son imagination. Tel un laboureur, il attend la richesse d'une attitude stoïque devant la nature plutôt qu'il ne la recherche dans l'élan énergétique de l'esprit. Son conservatisme social est du même ordre. Plutôt que d'accroître son revenu par une transformation profonde de ses habitudes, il préfère maintenir ses avantages acquis par une austérité passive et prolongée. La plupart des petits patrons gagneraient beaucoup à devenir des agents de l'Etat puisqu'en raison de leur médiocrité technique et de leur timidité à entreprendre, leur indépendance ne leur profite guère sur le plan personnel.

« Même s'ils considéraient froidement leur simple intérêt, tout indique que les traditions héritées en grande partie du catholicisme leur feraient conserver leur intransigeance. La religion catholique développe le sens des hiérarchies immuables, symbolisées par des attributs de puissance extérieure. Il s'en est fait une transposition sur le plan temporel. Le fonctionnaire ou le patron serre son autorité contre lui comme l'évêque sa crosse. Le prestige attaché aux fonctions est beaucoup plus fort que le pouvoir réel conféré par celles-ci. L'entrepreneur français est certainement plus fier de sa situation parmi ses ouvriers, sa ville ou sa société que de son chiffre d'affaires. La bourgeoisie française se situe beaucoup plus dans une hiérarchie qu'elle ne s'imaginerait à la tête d'une économie. C'est pourquoi tout bouleversement de l'ordre établi est considéré avec hostilité. La promotion ouvrière, thème paternaliste, si cher aux partis de droite, se heurte dans les faits à une opposition sauvage de la part du patronat. Celui-ci ne peut contenir sa haine des syndicats, des comités d'entreprise, de la cogestion ouvrière que pendant de courtes périodes, sous l'effet d'une frousse homérique. »

CONFEDERE : Pourquoi ?

Quel est le militant, l'adhérent qui ne s'est pas posé cette question un jour ou l'autre ? En effet, pourquoi le métallurgiste qui se syndique pour la défense et l'amélioration de ses droits ne limite-t-il pas son appartenance syndicale à un syndicat de la métallurgie ?

DANS LA TRADITION OUVRIERE

Le Mouvement ouvrier français et international, quelles que soient les structures de chaque Organisation ouvrière, a toujours :

- eu un sens aigu de la solidarité ouvrière entre tous les travailleurs,
- formulé des exigences profondes quant à la transformation de la société.

L'histoire ouvrière démontre d'ailleurs que très rares sont les Organisations syndicales non rassemblées dans une Confédération. Les Organisations dites indépendantes ou autonomes résultent fréquemment de difficultés, voire de scissions, survenues à l'intérieur de Confédérations. Par exemple, en France, c'est le cas de la F.E.N. (Fédération de l'Education Nationale).

UN ACTE DE SOLIDARITE

La Confédération rassemble une masse de travailleurs d'industries et de régions diverses, et du manœuvre à l'ingénieur. Une masse de travailleurs qui veut du « tous ensemble » et non une lutte pour de seuls intérêts corporatifs ou régionaux.

C'est pourquoi la C.F.D.T. — contrairement à la C.G.C. qui est un syndicalisme catégoriel — groupe des travailleurs de toutes professions et industries, y compris des enseignants (S.G.E.N.) et des ingénieurs et cadres (Fédération des ingénieurs et cadres) lesquels n'ont pas voulu s'organiser syndicalement en dehors d'une grande confédération ouvrière.

Solidarité effective aussi par le devoir que tous se font, au sein de la C.F.D.T., d'être très exigeants en faveur des victimes des bas salaires, des travailleurs âgés, des accidentés, des retraités.

UNE CONCEPTION DE LA LUTTE OUVRIERE

Notre syndicalisme français est à base idéologique ; il n'en est que plus exigeant. Il se doit d'agir sur les conséquences mais aussi et surtout sur les causes.

De profondes racines de ces causes résident dans le capitalisme. Les transformations profondes que nous voulons, la société que nous construisons, exigent, pour atteindre ce but, une action commune de toutes les fédérations et unions départementales et des Organisations qui leur sont affiliées.

INTERDEPENDANCE DES PROBLEMES

Le nombre de problèmes dépendant ou découlant de solutions ou de décisions nationales est en augmentation constante.

Cette dimension nationale des problèmes accroît le caractère économique et politique de ces derniers. L'organisation de l'économie du pays, recherchée par le plan, renforce le pouvoir économique de l'Etat.

Par ailleurs, le patronat confédéré oppose une politique et des positions globales aux revendications ouvrières.

La fiscalité, les retraites, la sécurité de l'emploi, le droit syndical, etc., sont des problèmes communs à tous les salariés.

A problèmes communs, l'organisation de la vie et de l'action syndicales s'impose en commun.

UNITE OUVRIERE ET INTERNATIONALISME OUVRIER

L'unité ouvrière ne peut progresser réellement si chaque organisation syndicale au niveau industriel ou régional se limite à ses propres problèmes.

Ceci est également valable au plan international.

C'est pourquoi, tant par solidarité que par efficacité, nous sommes également confédérés au plan mondial. C'est la suite logique de notre attitude nationale.

RESPECT ET FIERTE

Etre confédéré ne signifie pas une entrave à la liberté. Tout en étant souveraine pour tout ce qui est de sa compétence propre, la Fédération fait valoir et défend ses positions au sein de la Confédération, et respecte, une fois prises démocratiquement, les décisions et orientations confédérales.

Le respect de l'autonomie de chacune des Organisations confédérées comme une certaine discipline de tous sont indispensables.

Notre Fédération est fière d'être confédérée dans la C.F.D.T., Confédération qui, de la section d'entreprise au secrétariat confédéral, s'affirme chaque jour la meilleure pour traduire les profondes aspirations des travailleurs et la plus efficace dans la lutte pour leur prise en considération.

TOUS DES ACTEURS CONFEDERAUX

L'esprit dans lequel nous sommes confédérés nous a toujours conduits à reconnaître un rôle important à notre Confédération. Cela nécessite de la part de tous la reconnaissance d'une autorité et d'une personnalité confédérales.

Les assises nationales que sera le Congrès confédéral de novembre prochain, comme toute la vie et les activités confédérales, sont nos affaires à tous. Nous sommes tous des acteurs confédéraux. Aucun rôle n'est inutile. A chaque militant, suivant ses responsabilités, de préparer activement cette rencontre.

Le bulletin d'adhésion ci-inclus est à détacher et à remettre à un sympathisant.

BULLETIN D'ADHÉSION AU SYNDICAT DES MÉTAUX

CFDT

(C F T C)

PARTIE RÉSERVÉE
AU SYNDICAT

Remis par :

Reçu le :

NUMÉRO D'ADHÉSION

COLLECTEUR

NOM (en majuscules) : Prénom :

Né le : à :

Adresse personnelle :

ENTREPRISE (Établissement - Atelier ou Service) :

N° URSSAF : Tél. : Poste :

Adresse de l'Entreprise :

PROFESSION et échelon : Coef. :

Je déclare adhérer au Syndicat CFDT des Métaux et
m'engage à payer régulièrement ma cotisation mensuelle

SIGNATURE

Fait à : date :

CE BULLETIN EST A
RETOURNER



Fédération Générale de la Métallurgie CFDT
5, rue Mayran, Paris (9) — C.C.P. : Paris 537-50

UN SEUL SALAIRE... ...MAIS UN BON !

**LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE C.F.D.T.
VEUT :**

- Des barèmes de salaires minima qui signifient quelque chose : notre enquête nationale « salaires » montre que les barèmes minima ne garantissent que 60 %, 50 %, parfois moins, des salaires réellement pratiqués.
- Réduire les disparités entre les régions, les branches au sein des mêmes catégories.

IL FAUT FAIRE ÉCHEC AUX MANŒUVRES PATRONALES

Pour diviser les travailleurs, le patronat utilise les classifications d'entreprise, les primes de rendement, la notation du personnel, les primes de toutes sortes, d'où des inégalités scandaleuses.

LA TOTALITÉ DU SALAIRE DOIT ÊTRE NÉGOCIÉE

Le Syndicat veut discuter non seulement des barèmes de minima, mais négocier la totalité du salaire (salaire de base, primes et bonis...).
C'est ainsi que le travailleur sera garanti.

**LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE C.F.D.T.
APPELLE LES TRAVAILLEURS A AGIR AVEC ELLE**

- Pour une politique dynamique des salaires ;
- Dans le cadre d'un plan d'action évitant la dispersion et l'inefficacité des actions ;
- Vers une convention collective nationale de la métallurgie.

**FACE A UN PATRONAT ORGANISÉ, LES TRAVAILLEURS
DOIVENT S'ORGANISER POUR FAIRE ABOUTIR LEURS
REVENDEICATIONS**



**CONFÉDÉRATION
FRANÇAISE
DÉMOCRATIQUE
DU TRAVAIL**



LA LECTURE

Il arrive souvent que, demandant à tel ou tel militant s'il a lu tel article de journal ou de revue ou tel livre, vous vous attirez quelques réflexions de ce genre : « Tu as bien de la chance de pouvoir lire, moi je n'ai pas le temps » ; encore bien si le camarade ne vous répond pas ou ne vous laisse pas entendre qu'« il a bien autre chose à faire » et que vous (si vous êtes permanent), vous n'êtes pas payés pour cela.

Et pourtant, la lecture est un des moyens indispensables au militant syndicaliste.

NECESSITE DE SE SITUER

Nous vivons dans une société qui nous concerne, qui détermine nos conditions d'existence ; il nous faut au moins connaître les grands traits de cette société, les problèmes essentiels qui s'y posent.

Cette société 1965 se caractérise, entre autre, par son évolution rapide ; il faut donc faire le point régulièrement, car ce qui était vrai en 1964 ne l'est déjà plus en 1965, à plus forte raison ce qui était vrai en 1960, en 1950 ou en 1936.

TRANSFORMER LA SOCIETE

C'est l'un des buts du syndicalisme ; il est inscrit dans l'article premier de nos statuts.

Comment pourrions-nous prétendre transformer ce que nous ne connaissons pas ? Comme il ne s'agit pas pour nous de faire du romantisme révolutionnaire, il nous est nécessaire de connaître, au moins dans ses grandes lignes, la société dans laquelle nous vivons.

LA DEMOCRATIE

Il ne peut être question pour nous de faire confiance à quelques « bonnes têtes » ou à quelques « spécialistes » ; nous voulons que chaque travailleur puisse donner son avis, se prononcer sur ce qui conditionne son existence.

La société que nous voulons n'est pas un troupeau d'animaux bien nourris, conduit par de bons « guides », mais une société dans laquelle chaque homme puisse développer au maximum ses facultés et ses possibilités, y exercer sa liberté et ses responsabilités.

LE MANQUE DE TEMPS

Il est vrai que le temps du militant est mesuré, que la fatigue, les conditions de logement rendent difficile la formation, il est vrai aussi que la lecture n'est qu'un moyen parmi d'autres et que la première formation est celle qui est acquise à partir du travail et par la réflexion sur la vie quotidienne, la lecture n'en est pas moins indispensable.

Le manque de temps n'est pas toujours aussi grand qu'on veut bien l'affirmer, et lorsque l'on est convaincu de l'utilité de la lecture, des choix sont faits et un temps est trouvé.

LA PEUR DE L'EFFORT

Pour certains, il s'agit même d'un refus : on a décidé une fois pour toute qu'on n'avait pas le temps, et le problème est réglé.

Pour d'autres, on n'a pas acquis ou on a perdu l'habitude ; alors, c'est difficile de s'y mettre et les prétextes sont bons pour remettre à plus tard.

C'est d'autant plus dur que le cerveau s'est « rouillé », qu'il faut se remettre à l'entraînement et que « ça grince ».

LE LIVRE : UN AMI

Avec un ami, vous pouvez blaguer, vous détendre, vous pouvez aussi dialoguer.

Le livre distrair, change les idées, il peut aussi instruire, être l'occasion d'une réflexion personnelle approfondie, d'un dialogue entre hommes de milieux, de civilisations différentes, il est aussi un outil dans la lutte que nous menons contre toutes les exploitations, notamment celles qui consistent à maintenir les travailleurs dans un état inférieur de culture.

Je sais aussi tout ce que je dois au « savoir ». Il est trop facile de dire : « tout le monde est cultivé à sa manière » et ensuite ne rien faire pour aider les autres.

Ils auraient tout autant de plaisir, de joie que vous à connaître l'histoire, leur histoire, à écouter un concert, aller au théâtre, visiter un musée, une cathédrale, ils prendraient tout autant de plaisir à sentir, comprendre, exprimer. Les mains, certes, sont un moyen d'expression, mais le « SAVOIR », me semble-t-il, m'a aidé à vivre, à mieux vivre. Que d'infériorités disparaissent parce que l'on sait !

B. Cacères, dans « La rencontre des hommes »
Editions du Seuil.

« Explique-moi quel est le sens de la liberté pour un homme qui mange une fois tous les deux jours ? La liberté, c'est une durée consommable seulement pour ceux qui ont nourri au moins un peu leur corps. »

Quand la question nous est posée de cette façon par nos camarades des pays qui luttent pour survivre, nous devons y répondre.

Syndicalistes, serons-nous capables d'empêcher le monde de se couper de plus en plus entre les riches et les pauvres, entre ceux qui mangent et ceux qui ne mangent pas ?

A TRAVERS LE MONDE

La C.F.D.T. proclame que le syndicalisme, en développant la collaboration internationale des travailleurs, doit assurer sa part de responsabilité dans l'organisation mondiale indispensable au développement des libertés, à la solidarité entre les peuples et au maintien de la paix. (Article 1 des statuts.)

NOUVEAU PROCÈS CONTRE DES SYNDICALISTES ESPAGNOLS

Des militants syndicalistes de Catalogne de l'Alliance Syndicale Ouvrière, qui groupe la Confédération Nationale du Travail (anarchiste), l'Union Générale du Travail (socialiste) et la Solidarité Ouvrière Chrétienne Catalane, emprisonnés en mai dernier, doivent passer en jugement début octobre.

Ils sont accusés d'appartenir à l'A.S.O., d'avoir contribué à l'organisation des Commissions Ouvrières de Barcelone, distribué des tracts de solidarité avec les mineurs des Asturies et demandé aux travailleurs de manifester pour leurs revendications.

CONFLIT INDO-PAKISTANAIS

Un demi-milliard d'êtres humains parmi les plus misérables de la terre s'affrontent pour un morceau de territoire.

Une grande partie des balles et obus que les belligérants échangent sortent des mêmes usines américaines; la Chine communiste soutient le Pakistan où le régime est de type féodal, s'appuyant sur les gros propriétaires; les Etats-Unis sont dépassés par les événements et l'U.R.S.S. propose ses bons offices; quant à l'Angleterre, elle assiste à l'effondrement du Commonwealth dont l'Inde et le Pakistan sont membres.

Pendant ce temps, des soldats meurent et un peu plus de misère s'abat sur le peuple de ces deux pays. On souhaiterait que l'ardeur des combattants s'oriente vers le développement de leurs pays.

GRÈVE DE L'ACIER ÉVITÉE AUX U.S.A.

Après l'intervention personnelle du président Johnson, la grève de l'acier a été évitée et une nouvelle convention collective d'une durée de trois ans a été signée, avec une augmentation du salaire horaire d'environ 50 cents (le salaire horaire du métallurgiste américain est actuellement de 4,40 dollars).

CONGRÈS DES T.U.C.

L'organisation syndicale anglaise « Trade Union Congress », qui groupe huit millions et demi de syndiqués, a tenu son congrès du 6 au 10 septembre.

Par 5.251.000 voix contre 3.312.000, le Congrès a apporté son appui à Mr. Wilson, chef du gouvernement travailliste, qui prône une politique des revenus.

250.000 ESCLAVES

250.000 hommes vivent encore dans l'esclavage le plus absolu, 250.000 hommes qui sont exploités comme des animaux qui peuvent être achetés et vendus, torturés si besoin est et ne disposent d'aucun bien, ni même de leurs enfants.

Ce chiffre a été révélé au Conseil économique et social des Nations Unies.

I.G. METALL

La Fédération des métallurgistes allemands « I.G. Metall » a, de 1962 à 1964, obtenu l'équivalent de 38 millions de marks d'indemnités devant les tribunaux, versé 130 millions de marks de prestations à ses membres (invalidité, décès, etc.) et versé 24 millions de marks pour indemnités de grève et de représailles.

SITUATION SYNDICALE EN BOLIVIE

Dans ce pays de 4.100.000 habitants, quatre fois plus grand que la France, qui a connu 114 coups d'Etat, la situation est dramatique pour les travailleurs. La junte militaire vient de s'attaquer au libre exercice de la liberté syndicale et de créer une centrale unique sous contrôle du gouvernement.

LES TRAVAILLEURS AGRICOLES EN AMÉRIQUE LATINE

Notre camarade P. Gonzalez Loyola déclare, dans la revue de la C.I.S.C., que « la révolution est une chose concrète et positive ».

Il est secrétaire général de la Fédération des travailleurs agricoles de l'Amérique latine (F.C.L.), affiliée à la Confédération latino-américaine des travailleurs chrétiens.

64,9 % du total de la terre de l'Amérique latine sont possédés par 1,5 % de propriétaires. La F.C.L. réclame une véritable réforme agraire avec la participation de toutes les forces vives et une véritable révolution démocratique qui transforme les structures politiques, juridiques, sociales et économiques qui maintiennent actuellement des millions d'hommes dans une dégradante situation d'esclavage.

SEMAINE DE 42 HEURES EN YOUGOSLAVIE

L'Assemblée fédérale yougoslave a adopté, le 2 février 1965, une loi sur l'introduction de la semaine de 42 heures qui doit s'effectuer dans un délai de cinq ans.

ACCROISSEMENT DES SALAIRES EN SUÈDE

De mai 1964 à mai 1965, les salaires moyens des ouvriers horaires masculins ont augmenté de 10 % et les salaires féminins de 13,1 % ; ces derniers sont encore inférieurs aux salaires masculins.